

# LA CRISE DU SYNDICALISME

## I- Généralité :

Le **syndicalisme** s'est construit à partir de « **collectifs de travail** » relativement **homogènes**. Ses **bastions** traditionnels sont aujourd'hui menacés.

**Comment, dès lors, reconquérir le terrain perdu ?**

Un **double effort** de réflexion et d'adaptation, s'impose. D'autant plus que les critiques s'accumulent :

**Bureaucratie et justice sociale sont-elles compatibles ?**

**N'assiste-t-on pas au retour en force d'un certain « corporatisme » ?**

**Ne faut-il pas dénoncer ce mal de plus en plus pernicieux qu'est la « syndicratie » ?**

Trois **séries d'indicateurs** confirment ce malaise : l'évolution du nombre des adhérents (la **CGT** aurait ainsi perdu, **entre 1975 et 1984**, plus de la moitié de ses membres), les résultats aux **élections professionnelles** (les candidats d'origine non syndicale progressent très régulièrement depuis une **dizaine d'années**), les différentes statistiques relatives aux **conflits du travail** (le nombre de journées perdues pour fait de **grève** est en constante diminution, du moins jusqu'**en 1986**).

## II- Facteurs :

Le syndicalisme actuel, basé sur la **section d'entreprise** et la **fédération de branches**, ne parvient que très imparfaitement à s'adapter aux nouvelles formes d'**organisation du travail**. Les travailleurs « **hors statuts** », par exemple, lui échappent pour une large part, et les grandes **références historiques** (**Front populaire, mai 1968, mars 1991...**) semblent lointaines.

Plusieurs facteurs (**perte d'audience, faible combativité, crise d'identité**). Citons en particulier l'accélération du **progrès technique**, l'impact des **difficultés économiques** et l'**évolution des mentalités**.

Pour certains sociologues, l'accusation se fait plus précise : les directions nationales se soucient moins de présenter le personnel que de capter ses **suffrages**.

En temps de crise, a-t-on coutume d'observer, les **corporatismes** s'exacerbent et ouvrent la voie à tout u cortège d'**inégalités** et d'**injustice**, sur la défense des « **avantages acquis** » et les « **rentes de situation** ».

**Deux paradigmes** s'offrent à nous :

- **Le premier** repose sur une vision systématique : **statuts** et **réglementations** y figurent en bonne place.

- **Le second** met l'accent sur des **stratégies de maximisation**.

**La classification entre « révolutionnaires » et « réformistes » garde-t-elle, dès lors, toute sa valeur ?**

Si l' « **atelier** » et le « **chronomètre** » (composantes essentielles du **taylorisme**) continuent à faire l'objet de nombreuses analyses, d'autres préoccupations interviennent : on s'intéresse de plus en plus à la **gestion des ressources humaines**, aux **contraintes de flexibilité** et aux **mutations technologiques**.

L'éclairage théorique lui-même évolue et de nouveaux concepts (« **régulation** », « **capital humain** »...) font leur apparition.

Certaines problématiques (**précarisation**, **chômage de longue durée**, **insertion professionnelle**) peuvent être ainsi appréhendées de manière plus précise.